Deutscher Bundestag **Drucksache 18/7740**
18. Wahlperiode 29.02.2016

Antwort
der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Cornelia Möhring, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 18/7507 –

Zunehmende Beschäftigung und bleibende Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt

Vorbemerkung der Fragesteller

Am 8. März ist Internationaler Frauentag. Die gesellschaftliche Gleichstellung der Geschlechter ist aus Sicht der Fragesteller auch in Deutschland weiterhin eher Ziel als Realität. Ganz entscheidend für die gesellschaftliche Stellung der Frauen ist ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit und daher ihre Teilnahme am Wirtschaftsleben und am Arbeitsmarkt.

Die Beschäftigtenzahlen insgesamt liegen in Deutschland so hoch wie seit langem nicht mehr. Einen wesentlichen Anteil an diesem Zuwachs hat die steigende Berufstätigkeit von Frauen. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nimmt relativ zu. Auch wenn der gesetzliche Mindestlohn aus Sicht der Fragesteller zu niedrig festgelegt ist und zahlreiche Ausnahmen zulässt, hat seine Einführung der traditionell extrem niedrigen Entlohnung bestimmter Beschäftigungsfelder, in denen überproportional häufig Frauen arbeiten, entgegengewirkt.

Viele Betriebe im Handwerk und im verarbeitenden Gewerbe beklagen einen Fachkräftemangel. Der weiterhin stark geschlechtsspezifisch segregierte Ausbildungsmarkt führt aber dazu, dass Stellen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich (sog. MINT-Bereich) weiterhin vorwiegend mit Männern besetzt werden. Frauen dagegen nehmen weiterhin häufiger Beschäftigungen in Branchen und Berufen auf, deren Entlohnung und Arbeitsbedingungen unterdurchschnittlich sind (vgl. Bundesagentur für Arbeit, Jahresbericht 2015, S. 46; Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Frauen und Männer am deutschen Arbeitsmarkt, 2014, S. 4 und 8). Die zunehmende Berufstätigkeit von Frauen bedeutet deshalb keinesfalls automatisch ihre wirtschaftliche Gleichstellung mit berufstätigen Männern. Um Hinweise auf politischen Handlungsbedarf zu gewinnen, muss daher genau geschaut werden, ob und in welcher Form Frauen von der verhalten positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt profitieren und diese zu einer realen Verbesserung der Stellung und der Chancen von Frauen beiträgt.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 25. Februar 2016 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

1. Wie hat sich die Erwerbsquote von Frauen seit dem Jahr 2005 entwickelt (bitte pro Jahr und nach alten und neuen Bundesländern, nach sozialversicherungspflichtiger, geringfügig entlohnter, selbständiger und sonstiger Berufstätigkeit aufschlüsseln)?

Nach Angaben aus dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes ist der Anteil der Erwerbspersonen an der gleichaltrigen Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren seit dem Jahr 2005 von 73,7 Prozent auf 77,5 Prozent im Jahr 2014 gestiegen. Der Anstieg war bei Frauen mit 6 Prozentpunkten deutlich höher als bei den Männern mit 1,8 Prozentpunkten. Weitere Angaben sind in Tabelle 1 dargestellt. Erwerbsquoten nach verschiedenen Erwerbsformen lassen sich nicht sinnvoll berechnen, Angaben zu Erwerbstätigen nach verschiedenen Beschäftigungsformen sind in der Antwort zu Frage 2 enthalten.

Tabelle 1: Erwerbsquoten[1)] nach Gebietsstand und Geschlecht in der Altersgruppen 15 bis unter 65 Jahren; in Prozent

Jahr 2)	Deutschland			Früheres Bundesgebiet			Neue Länder mit Berlin		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
2014	77,5	82,2	72,8	77,1	82,3	71,9	79,1	81,8	76,3
2013	77,4	82,3	72,4	76,9	82,3	71,5	79,3	82,2	76,2
2012	77,0	82,3	71,7	76,5	82,3	70,7	79,2	82,2	76,0
2011	77,1	82,4	71,8	76,4	82,3	70,6	79,8	82,9	76,6
2010	76,5	82,1	70,7	75,7	81,9	69,4	79,6	82,8	76,1
2009	76,2	82,0	70,3	75,4	81,9	68,9	79,2	82,4	75,8
2008	75,8	81,8	69,6	75,2	81,9	68,3	78,2	81,6	74,7
2007	75,5	81,6	69,2	74,8	81,7	67,9	77,9	81,3	74,4
2006	74,8	81,1	68,4	74,3	81,4	67,1	76,9	80,1	73,4
2005	73,7	80,4	66,8	73,2	80,8	65,5	75,7	79,1	72,1

1) Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der gleichaltrigen Bevölkerung.
2) Ab 2005: Quoten auf Basis Jahresdurchschnittswert. Ab 2011: Hochrechnung auf Basis Zensus 2011, davor Volkszählung 1987 bzw. zentrales Einwohnerregister der ehemaligen DDR.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

2. Wie viele Frauen sind in den Jahren seit 2005 in absoluten Zahlen erwerbstätig gewesen (bitte pro Jahr und nach alten und neuen Bundesländern, nach sozialversicherungspflichtiger, selbständiger und sonstiger Berufstätigkeit aufschlüsseln)?

Nach Angaben aus dem Mikrozensus des statistischen Bundesamtes waren im Jahr 2014 rund 18,6 Millionen Frauen erwerbstätig. Das waren fast 2,2 Millionen bzw. 13,2 Prozent mehr als noch im Jahr 2005. Der Anstieg in diesem Zeitraum ging fast ausschließlich auf die Zahl der abhängig Erwerbstätigen zurück (+2,2 Millionen Frauen). Ein leichter Anstieg war auch bei der Gruppe der selbstständig tätigen Frauen zu beobachten (+132 000 Frauen), während sich bei der ohnehin kleinen Gruppe der mithelfenden Familienangehörigen ein Rückgang (-195 000 Frauen) ergab.

Tabelle 2: Erwerbstätige Frauen nach Stellung im Beruf; in Tsd.

Jahr	Zusammen	Davon		
		Selbstständige	Mithelfende Familien-angehörige	abhängig Erwerbstätige
		Deutschland		
2005	16 432	1 228	318	14 885
2006	16 867	1 264	293	15 310
2007	17 272	1 287	305	15 680
2008	17 546	1 285	264	15 997
2009	17 690	1 311	180	16 199
2010	17 891	1 343	159	16 389
2011[1)]	18 022	1 370	159	16 493
2012	18 139	1 371	142	16.626
2013	18 425	1 363	132	16.931
2014	18 597	1 360	123	17.114
		Früheres Bundesgebiet		
2005	13 070	956	292	11 821
2006	13 432	979	268	12 185
2007	13 774	1 005	280	12 489
2008	13 993	999	246	12 747
2009	14 099	1 026	169	12 904
2010	14 269	1 053	147	13 069
2011[1)]	14 452	1 081	147	13 224
2012	14 593	1 076	133	13 384
2013	14 847	1 069	121	13 657
2014	14 987	1 064	115	13 808
		Neue Länder und Berlin		
2005	3 362	272	26	3 064
2006	3 435	285	25	3 125
2007	3 498	283	25	3 191
2008	3 553	286	18	3 249
2009	3 592	286	12	3 294
2010	3 622	290	12	3 320
2011[1)]	3 569	289	12	3 269
2012	3 546	295	9	3.242
2013	3 578	293	11	3.274
2014	3 610	296	8	3.306

Differenzen ergeben sich durch Auf- und Abrunden der Werte.
1) Ab 2011 erfolgt die Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011, die Ergebnisse sind mit den Vorjahren nur eingeschränkt vergleichbar
Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Amtliche Informationen zu den sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten liegen bei der Bundesagentur für Arbeit vor. Im Jahr 2015 gingen knapp 14,3 Millionen Frauen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Das waren fast 2,4 Millionen Personen bzw. rund 19,9 Prozent mehr als noch im Jahr 2005. Der Anstieg fiel in Westdeutschland mit 21,2 Prozent etwas stärker aus als in Ostdeutschland mit 15,3 Prozent. Die Zahl der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen lag im Jahr 2005 noch bei knapp 3,3 Millionen Personen. Im Jahr 2015 lag die Zahl um fast 150 000 Personen bzw. rund 4,5 Prozent niedriger als noch im Jahr 2005. Der Rückgang war in Ostdeutschland mit rund 33 000 Personen bzw. 8,6 Prozent etwas kräftiger als in Westdeutschland mit einem Rückgang um 111 000 Personen bzw. 3,9 Prozent. Diese und weitere Angaben ergeben sich aus Tabellen 3 und 4.

Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen; jeweils zum Stichtag 30.6.

jeweils 30.06.	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
2005	11.895.163	9.401.715	2.486.503
2006	11.970.784	9.457.308	2.508.083
2007	12.134.454	9.582.436	2.542.662
2008	12.469.559	9.862.189	2.603.750
2009	12.615.297	9.978.695	2.633.289
2010	12.817.300	10.146.553	2.667.668
2011	13.112.153	10.404.886	2.704.606
2012	13.441.817	10.688.236	2.750.988
2013	13.649.914	10.871.365	2.776.488
2014	13.933.684	11.109.811	2.822.170
2015	14.267.125	11.398.190	2.866.472

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 4: Ausschließlich geringfügig entlohnt beschäftigte Frauen; jeweils zum Stichtag 30.6.

jeweils 30.06.	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
2005	3.262.745	2.875.267	381.384
2006	3.351.805	2.942.335	403.339
2007	3.391.237	2.978.022	406.336
2008	3.393.484	2.979.102	403.955
2009	3.403.692	2.994.616	404.557
2010	3.371.630	2.963.822	403.306
2011	3.342.816	2.945.959	393.233
2012	3.294.572	2.904.935	386.252
2013	3.280.765	2.889.971	386.629
2014	3.263.247	2.878.869	380.356
2015	3.115.680	2.763.785	348.481

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Im Internetangebot der Statistik der Bundesagentur für Arbeit können unter der Rubrik „Statistik nach Themen/Beschäftigung/Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)“ entsprechende Zeitreihen abgerufen werden.

3. Welches sind die sechs Branchen mit dem höchsten Anteil weiblicher Beschäftigter?

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit ermöglicht eine Auswertung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008). Daraus ergibt sich, dass die meisten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Gesundheitswesen, im Einzelhandel, in der Öffentlichen Verwaltung, im Bereich Erziehung und Unterricht, im Bereich Heime und im Sozialwesen tätig sind. Die genauen Angaben sind in Tabelle 5 dargestellt.

Tabelle 5: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen nach Wirtschaftszweigen*, jeweils zum Stichtag 30.6., Deutschland

Rang	**Wirtschaftsabteilung (2-Steller) nach WZ 2008**	
	Insgesamt	**14.267.125**
1	**86 Gesundheitswesen**	**1.862.469**
2	**47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)**	**1.618.124**
3	**84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversiche**	**1.081.879**
4	**85 Erziehung und Unterricht**	**831.713**
5	**87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)**	**771.199**
6	**88 Sozialwesen (ohne Heime)**	**747.760**

*) gem. Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ), Ausgabe 2008.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

4. Wie hoch liegen aktuell der durchschnittliche bereinigte sowie der unbereinigte Verdienstunterschied (Gender Pay Gap) zwischen Männern und Frauen in Deutschland, und in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (bitte nach alten und neuen Bundesländern aufschlüsseln)?

Das Statistische Bundesamt veröffentlicht seit dem Berichtsjahr 2006 jährlich vergleichbare Zahlen zum sogenannten unbereinigten Gender Pay Gap für Deutschland. Die Werte für das Jahr 2014 können aus der Tabelle 7 entnommen werden.

Tabelle 6: Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen in Deutschland; 2014

	Deutschland	Früheres Bundesgebiet	Neue Länder
	%		
Unbereinigter Verdienstunterschied	22	23	9
Bereinigter Verdienstunterschied	7	7	9

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung 2006; fortgeschätzt mit Ergebnissen der vierteljährlichen Verdiensterhebung

Der unbereinigte Gender Pay Gap beschreibt den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttoverdienst von abhängig beschäftigten Frauen und Männern. Dieser unbereinigte Gap kann an den unterschiedlichen beruflichen Merkmalen der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern hinsichtlich, Beruf und Branche, Stellung im Beruf (Führungspositionen), Teilzeitbeschäftigung und prekäre Beschäftigungsformen, Erwerbspausen oder Betriebsgrößen festgemacht werden. Der bereinigte Gender Pay Gap misst den Verdienstabstand von Männern und Frauen mit statistisch vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien.

Damit ist die Lohnlücke aber noch nicht „erklärt“, denn hinter den statistisch messbaren Merkmalen stehen:

- Verhaltensmuster von Beschäftigten und Arbeitgebern, die von den Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gesellschaftlichen Rollenbildern und Rollenstereotypen sowie durch materielle Anreize geprägt sind,
- darauf aufbauend unterschiedliche berufliche Chancen, Einkommensperspektiven, Förder- und Aufstiegsmöglichkeiten in der betrieblichen Personalpolitik und aufgrund von Arbeitsmarkt- und Branchenentwicklungen sowie
- die zumeist mittelbare Benachteiligung beim Entgelt, die häufig eng mit der Bewertung beruflicher Tätigkeiten, Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung, Erwerbspausen oder fehlender Tarifbindung zusammenhängt und durch intransparente Entgeltregelungen und Lohnfindungsprozesse begünstigt wird.

Das Statistische Amt der Europäischen Union (EUROSTAT) veröffentlicht jährlich EU-weit vergleichbare Zahlen zum unbereinigten Gender Pay Gap für alle Mitgliedsländer. Die Werte für das Jahr 2014 können Tabelle 2 entnommen werden.

Tabelle 7: Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern (in Prozent) in der Europäischen Union; 2014

EU-Mitgliedstaat	Gender pay gap (in %)	
Belgien	9.9	
Bulgarien	13.4	
Tschechische Republik		
Dänemark	15.8	
Deutschland	21.6	(p)
Estland	28.3	(p)
Irland		
Griechenland		

Spanien	18.8	(p)
Frankreich	15.3	(p)
Kroatien	10.4	(p)
Italien	6.5	
Zypern	10.4	
Lettland	15.2	
Litauen	14.8	
Luxemburg	8.6	(p)
Ungarn	15.1	
Malta	4.5	
Niederlande	16.2	
Österreich	22.9	(p)
Polen	7.7	
Portugal	14.5	
Rumänien	10.1	(p)
Slowenien	2.9	
Slowakei	21.1	
Finnland	18.0	(p)
Schweden	14.6	
Großbritannien	18.3	

(p) vorläufige Angaben
Für Griechenland und Irland liegen für 2014 noch keine Angaben vor
Quelle: Eurostat

Einen bereinigten Gender Pay Gap der Mitgliedstaaten der Europäischen Union veröffentlicht EUROSTAT bisher nicht.

5. Wie hoch ist der Anteil von Frauen an atypischen Beschäftigungsverhältnissen (bitte nach unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung und nach alten und neuen Bundesländern aufschlüsseln)?

Die Auswertungen des Mikrozensus zu den Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen basieren auf den so genannten Kernerwerbstätigen. Zu den Kernerwerbstätigen werden alle Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren ohne Personen in Bildung oder Ausbildung (Schüler, Studenten, Auszubildende) und ohne Wehr-, Zivil- sowie Freiwilligendienstleistende gezählt. Zu den atypischen Beschäftigungsformen gehören – in Abgrenzung vom Normalarbeitsverhältnis – Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, geringfügig entlohnte Beschäftigungen, befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeitsverhältnisse. Zeitarbeit als Form der atypischen Beschäftigung wird im Mikrozensus erst seit dem Jahr 2006 erfasst. Damit wäre ein Vergleich der Jahre vor 2006 mit den Zeitreihen der „Normalarbeitnehmer/-innen" und der „atypisch Beschäftigte insgesamt" für die Jahre ab 2006 verzerrt.

Im Jahr 2014 waren rund 16,8 Millionen Kernerwerbstätige weiblich. Darunter waren rund 15,5 Millionen abhängig beschäftigte Frauen. Rund ein Drittel (5,3 Millionen Frauen) davon war atypisch beschäftigt. Knapp 4,2 Millionen Frauen waren in Teilzeit mit einer Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden pro Woche beschäftigt, knapp 1,3 Millionen Frauen waren befristet beschäftigt, weitere 1,8 Millionen Frauen waren geringfügig beschäftigt und rund 200 000 Frauen waren in der Leiharbeit beschäftigt (Kategorien nicht überschneidungsfrei). Diese und weitere Ergebnisse sind in der Tabelle 8 dargestellt.

Tabelle 8: Kernerwerbstätige[1)] nach einzelnen Erwerbsformen; 2014; in Tsd.

		Abhängig Beschäftigte					
			Atypisch Beschäftigte				
				und zwar			
	Insgesamt [2)]	Zusammen	Zusammen	**Befristet Beschäftigte[3)]**	**Teilzeit-beschäftigte bis zu 20 Wochenstd.[3)]**	**Geringfügig Beschäftigte[3)]**	**Zeitarbeit-nehmer/ -innen[3)]**
			Deutschland				
Insgesamt	35 879	32 021	7 506	2 464	4 868	2 335	666
Frauen	16 784	15 459	5 300	1 261	4 162	1 801	215
Frauenanteil in %	46,8	48,3	**70,6**	**51,2**	**85,5**	**77,1**	**32,3**
			Früheres Bundesgebiet				
Insgesamt	28 878	25 820	6 305	1 912	4 279	1 980	509
Frauen	13 443	12 398	4 603	978	3 737	1 583	165
Frauenanteil in %	46,6	48,0	**73,0**	**51,2**	**87,3**	**79,9**	**32,4**
			Neue Länder mit Berlin				
Insgesamt	7 001	6 201	1 202	551	589	354	157
Frauen	3 341	3 061	697	283	425	218	50
Frauenanteil in %	47,7	49,4	**58,0**	**51,4**	**72,2**	**61,6**	**31,8**

1) Nur Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung/Ausbildung oder Freiwilligendienst.
2) Umfasst auch Selbstständige und mithelfende Familienangehörige, die in der Tabelle nicht gesondert ausgewiesen sind.
3) Gruppen nicht überschneidungsfrei.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

6. Wie hoch ist das Angebot an Plätzen in Kindertagesstätten im Verhältnis zu Kindern im entsprechenden Alter (bitte nach Bund und einzelnen Bundesländern aufschlüsseln)?

Angaben zu den Betreuungsquoten für Kinder in Kindertageseinrichtungen und Kinder in Kindertagespflege, die nicht zusätzlich eine Kindertageseinrichtung oder eine Ganztagsschule besuchen, nach Altersgruppen und Ländern werden in der Tabelle 9 nach Angaben des Statistischen Bundesamtes dargestellt.

Tabelle 9: Betreuungsquoten für Kinder in Kindertageseinrichtungen und Kinder in Kindertagespflege am 1. März 2015, die nicht zusätzlich eine Kindertageseinrichtung oder eine Ganztagsschule besuchen, nach Altersgruppen und Ländern

Land	Kinder in Tagesbetreuung								
	insgesamt	davon im Alter von … bis unter … Jahren							
		0 - 3		3 - 6		6 - 11		11 - 14	
		Anzahl	Betreuungs-quote	Anzahl	Betreuungs-quote	Anzahl	Betreuungs-quote	Anzahl	Betreuungs-quote
Baden-Württemberg	421 921	78 729	27,8	267 898	95,5	72 175	14,8	3 119	1,0
Bayern	528 975	92 668	27,5	302 874	93,5	130 491	23,6	2 942	0,8
Berlin	152 165	48 885	45,9	93 179	95,9	10 100	6,9	1	0,0
Brandenburg	172 066	33 407	56,8	59 518	97,2	76 021	74,4	3 120	5,2
Bremen	25 512	4 698	27,1	14 749	91,0	5 917	21,8	148	0,9
Hamburg	77 413	23 057	*43,3*	44 014	*92,5*	9 900	*13,0*	442	*1,0*
Hessen	257 466	47 713	29,7	149 127	93,6	59 503	22,0	1 123	0,7
Mecklenburg-Vorpommern	104 390	21 719	56,0	38 509	96,3	43 661	67,8	501	1,3
Niedersachsen	303 524	55 318	28,3	185 660	94,8	60 942	17,6	1 604	0,7
Nordrhein-Westfalen	603 740	117 428	25,9	421 722	94,5	63 558	8,2	1 032	0,2
Rheinland-Pfalz	151 344	30 286	30,6	96 066	97,3	24 361	14,3	631	0,6
Saarland	33 644	6 011	28,3	20 764	96,7	6 730	18,0	139	0,6
Sachsen	295 784	54 059	50,6	101 727	96,8	137 450	82,5	2 548	2,7
Sachsen-Anhalt	140 486	29 843	57,9	49 591	96,0	59 550	70,2	1 502	3,0
Schleswig-Holstein	110 579	21 575	31,4	65 092	93,2	23 506	19,0	406	0,5
Thüringen	90 668	27 947	52,4	51 061	97,2	11 648	13,7	12	0,0
Deutschland	**3 469 677**	**693 343**	**32,9**	**1 961 551**	**94,9**	**795 513**	**22,6**	**19 270**	**0,9**
Früheres Bundesgebiet ohne Berlin	2 514 118	477 483	28,2	1 567 966	94,5	457 083	15,9	11 586	0,6
Neue Länder mit Berlin	955 559	215 860	51,9	393 585	96,6	338 430	52,1	7 684	2,1

Die bei der Quotenberechnung verwendeten Bevölkerungszahlen beruhen auf Ergebnissen der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 zum 31.12.2014.
Quelle: Statistisches Bundesamt

Angaben zu den Betreuungsquoten zum Stichtag 1. März 2016 werden vom Statistischen Bundesamt voraussichtlich im Herbst 2016 herausgegeben.

7. Welchen Zusammenhang sieht die Bundesregierung zwischen dem fortbestehenden Mangel an Kita-Plätzen, den Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dem Umfang der Übernahme der Betreuungsleistungen hauptsächlich durch Mütter und den Unterschieden in Umfang und Formen der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen?

Wenngleich der Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung ab dem ersten vollendeten Lebensjahr insgesamt erfüllt wird, bleibt die Versorgung lokal zum Teil noch hinter den Bedarfen der Eltern zurück. Auch zur Erleichterung der Erwerbstätigkeit muss sich der Ausbau der Kindertagesbetreuung daher fortsetzen. Denn von allen

Leistungen unterstützt die Kinderbetreuung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern, insbesondere Mütter, am stärksten. Mütter, deren Kinder Betreuungsangebote nutzen, sind häufiger erwerbstätig, arbeiten länger und erzielen ein höheres Erwerbseinkommen (Endbericht Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogener Leistungen in Deutschland, 2014, S. 354, Ziffer 830 und S. 239). Befördert durch den Ausbau der Kinderbetreuung und das Elterngeld ist seit 2007 die Erwerbstätigkeit von Müttern mit ein- und zweijährigen Kindern beständig gestiegen; dies gilt vor allem für den vollzeitnahen und mittleren Teilzeitumfang.

Zugleich zeigen die guten Erfahrungen mit dem Elterngeld, dass es darauf ankommt, dass Eltern einander in Familie und Beruf unterstützen und Familienleistungen dazu wirksam beitragen können. Die Partnermonate haben dazu geführt, dass Väter mehr Betreuung der Kinder übernehmen und dadurch die Berufstätigkeit der Mütter unterstützen. Mütter, deren Partner in Elternzeit ist, haben eine mehr als doppelt so hohe Erwerbsquote (36 Prozent) wie Mütter, deren Partner (gerade) nicht in Elternzeit ist (17 Prozent). Das Elterngeld Plus mit seinem Partnerschaftsbonus orientiert sich an dem zwischenzeitlich entstandenen Ideal einer gleichen, partnerschaftlichen Aufteilung der Mehrheit junger Eltern und stärkt sie darin, sich die Zeitbudgets entsprechend aufzuteilen. Es fördert den frühen Wiedereinstieg noch stärker als das bisherige Elterngeld und vermeidet damit negative Auswirkungen von längeren Berufsausstiegen auf das Einkommen im Lebensverlauf von Müttern.

8. Welche anderen, auch betrieblichen Hindernisse für die gleichberechtigte Berufstätigkeit von Frauen sieht die Bundesregierung, und welche Strategien verfolgt sie zu deren Behebung?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familienpflichten wünschen sich vor allem flexiblere Arbeitszeitmodelle, die gleichzeitig planbar und verlässlich sind. Der Ausbau der Kindertagesbetreuung wird fortgesetzt, das ElterngeldPlus wurde eingeführt und die Familienpflegezeit verbessert, um längere Auszeiten vom Beruf zu vermeiden. Sie tragen zu einem frühen und gelungenen Wiedereinstieg von Müttern nach einer Familienphase bei und tragen dem Wunsch vieler Väter Rechnung, sich mehr Zeit für die Familie zu nehmen. Gerade vollzeitnahe Modelle mit 30 bis 35 Wochenstunden spielen dabei eine wichtige Rolle, da sie auch in Fach- und Führungspositionen möglich sind und eine partnerschaftliche Aufteilung von familiären und beruflichen Aufgaben unterstützen.

Zur Verankerung einer familienfreundlichen Arbeitszeit- und Unternehmenskultur in der deutschen Wirtschaft führt die Bundesregierung in enger Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK und ZDH) und dem DGB das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ durch. Damit werden Arbeitgeber motiviert und unterstützt, mehr flexible, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle anzubieten, die Müttern mehr Karrierechancen und Vätern mehr Familienzeit ermöglichen. Das zugehörige Unternehmensnetzwerk beim DIHK zählt bereits über 6 000 Mitglieder und wächst kontinuierlich. Mit dem Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“, haben die Partner im September 2015 ein starkes Signal für die gemeinsamen Interessen und die gemeinsame Verantwortung für eine familienfreundliche Arbeitswelt vorgelegt. Das Memorandum bietet die Grundlage und Orientierung für die weiteren zukünftigen Aktivitäten der Partner zur Förderung einer familienfreundlichen Arbeitswelt.

Dazu zählt auch, dass die Unternehmen den beruflichen Wiedereinstieg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Sorge für kleine Kinder stärker als Thema für die betriebliche Personalpolitik wahrnehmen. Dies ist eines der Ziele, die mit dem Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ verfolgt werden. Unternehmen sollen für die Potenziale der Wiedereinsteigerinnen und Berufsrückkehrerinnen sensibilisiert werden. Praktiziert wird dies im ESF-Programm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“. Ein Handlungsschwerpunkt des ESF-Programms ist die Förderung von Übergängen aus geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, da der berufliche Wiedereinstieg allzu häufig mit einer lediglich geringfügigen Beschäftigung verbunden wird. Auch hier sind Beschäftigte und Arbeitgeber gleichermaßen anzusprechen, zum Beispiel um andere Arbeitszeitlösungen zu finden.

Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 kam es zu einer verstärkten Umwandlung von geringfügig entlohnter in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Zugleich gab es 2015 stärkere Lohnanstiege von Minijobbern und ungelernten Arbeitskräften. Von beiden Entwicklungen haben auch bzw. insbesondere Frauen profitiert.

Mit dem Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit plant die Bundesregierung dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ zu mehr Wirklichkeit zu verhelfen. Unternehmen ab 500 Beschäftigten werden dabei verpflichtet, Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie deren Wirkungen und Aktivitäten zur Sicherung von Entgeltgleichheit mit nach Geschlecht aufgeschlüsselten Angaben zu Beschäftigung und Entgelten offenzulegen. Der individuelle Auskunftsanspruch bringt die notwendige Transparenz für die Beschäftigten. Denn jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter kann erfahren, nach welchen Kriterien ihre/seine Tätigkeit eingestuft wird. Schließlich werden Unternehmen aufgefordert, mit verbindlichen Verfahren (in Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen) in eigener Verantwortung Entgeltstrukturen zu überprüfen und erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen.

Durch die Reform der Pflegeberufe und die Einführung der neuen Pflegeausbildung werden typische „Frauenberufe“ aufgewertet. Die Reform ist mit einer deutlichen Investition in die Ausbildung verbunden. Sie beendet die für einen Mangelberuf nicht zu rechtfertigende Situation, dass Auszubildende für die Ausbildung teilweise auch noch Schulgeld bezahlen müssen und eröffnet nicht zuletzt durch die Einführung des ergänzenden Pflegestudiums neue und zusätzliche Karriereoptionen. Durch die Reform werden Benachteiligungen der Altenpflege gegenüber der Krankenpflege bei den Entwicklungs- und Einsatzmöglichkeiten, der Ausbildungsfinanzierung sowie beim öffentlichen Image beseitigt und ein notwendiger Angleichungsprozess auch in anderen Bereichen wie der Vergütung unterstützt.

Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hat die Bundesregierung zudem einen Rahmen geschaffen, um pflegende Angehörige in ihren Aufgaben zu unterstützen und ihnen die Möglichkeit für mehr Flexibilität und Individualität in der Pflege zu geben.

Für eine gleichberechtigte Berufstätigkeit von Frauen ist der gleichberechtigte Zugang zu Führungspositionen ein wichtiger Baustein. Mit dem am 1. Mai 2015 in Kraft getretenen „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ hat sich die Bundesregierung zum Ziel gesetzt, das in Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 Grundgesetz verankerte Grundrecht auf eine gleichberechtigte Teilhabe

von Frauen und Männern auch für den Bereich der Führungspositionen zu erfüllen und den Anteil von Frauen in Führungsgremien von Wirtschaft und Verwaltung signifikant zu erhöhen. Dieser ist trotz der großen und weiter steigenden Zahl hochqualifizierter Frauen bisher gering.

Für Aufsichtsräte von Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, gilt ab 2016 eine Geschlechterquote von 30 Prozent. Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind, werden verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Management-Ebenen festzulegen.

Auch das Bundesgleichstellungsgesetz und das Bundesgremienbesetzungsgesetz wurden novelliert, um den Anteil an Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes zu erhöhen. Ab 2016 gilt für die Besetzung von Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für alle Neubesetzungen dieser Sitze. Ab dem Jahr 2018 soll dieser Anteil weiter auf 50 Prozent erhöht werden. Die Bundesverwaltung wird künftig verpflichtet, im Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben für den Frauen- und Männeranteil auf jeder einzelnen Führungsebene festzulegen. Darüber hinaus sind konkrete Maßnahmen festzulegen, wie diese erreicht werden sollen.

9. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die beruflichen Qualifikationsprofile der in Deutschland befindlichen weiblichen Flüchtlinge?

Zur Qualifikationsstruktur der Asylbewerber und Flüchtlinge in Deutschland liegen der Bundesregierung keine validen Angaben vor. Nach einer Kurzanalyse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, die sich auf der Grundlage einer schriftlichen Befragung in 2014 auf die drei Herkunftsländer Afghanistan, Irak und Syrien konzentriert, sind Frauen häufiger von geringer oder ganz fehlender Bildung betroffen als Männer.

10. Welche geschlechtsspezifischen Bedarfe an Qualifizierung, Betreuung und Beratung sieht die Bundesregierung, um gerade den weiblichen Flüchtlingen die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen bzw. zu erleichtern?

In der Arbeitsförderung richten sich die Bedarfe an Qualifizierung, Betreuung und Beratung immer nach den individuellen Voraussetzungen bzw. dem Beratungsbedarf der rat- bzw. arbeitsuchenden Personen. Insoweit ist auch bei weiblichen Flüchtlingen eine möglichst umfassende Potenzialanalyse, einschließlich der Erfassung von Kompetenzen, beruflichen Fähigkeiten und der Eignung erforderlich, um weitergehende Qualifizierungs- und Beratungsangebote zu machen. Darüber hinaus müssen nach Ansicht der Bundesregierung geflüchtete Frauen ebenso wie geflüchtete Männer zügig an Integrationskursen und berufsbezogenen Sprachkursen teilnehmen. Weiterhin ist Beratung bzgl. der weiteren beruflichen Perspektive sinnvoll. Ebenfalls ist es sinnvoll, geflüchteten Frauen und Männern gleichermaßen Wertvorstellungen und Rollenbilder in Deutschland zu vermitteln. Müttern und Vätern sollten zudem Kenntnisse über das (früh-)kindliche Bildungssystem in Deutschland vermittelt werden. Daneben wird spezifischer Beratungs- und Unterstützungsbedarf für geflüchtete Frauen bzgl. der Stärkung ihres Selbstwertgefühls sowie ihrer Rolle in Familie und Beruf gesehen. Weiterer Beratungsbedarf kann sich individuell aus der bisherigen Fluchtgeschichte, Gewalterfahrungen o. Ä. ergeben.

11. Welche Kenntnisse liegen der Bundesregierung gut ein Jahr nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zu dessen Auswirkungen auf Entlohnung und Einkommen weiblicher Beschäftigter vor (bitte nach alten und neuen Bundesländern aufschlüsseln)?

Für gesicherte Erkenntnisse bezüglich der Wirkungen des gesetzlichen Mindestlohns ist eine Evaluation mit unterschiedlichen Methoden notwendig, wie sie sowohl die Mindestlohnkommission als auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen des gesetzlichen Auftrages 2020 durchführen werden. Für erste Hinweise wird auf die Antwort zu Frage 8 verwiesen.



Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333